

**社会保障審議会  
介護給付費分科会WT  
ヒアリング資料**

**【平成19年10月30日(火)】**

**日本ホームヘルパー協会**

# I 日本ホームヘルパー協会の概要

## 1. 日本ホームヘルパー協会とは

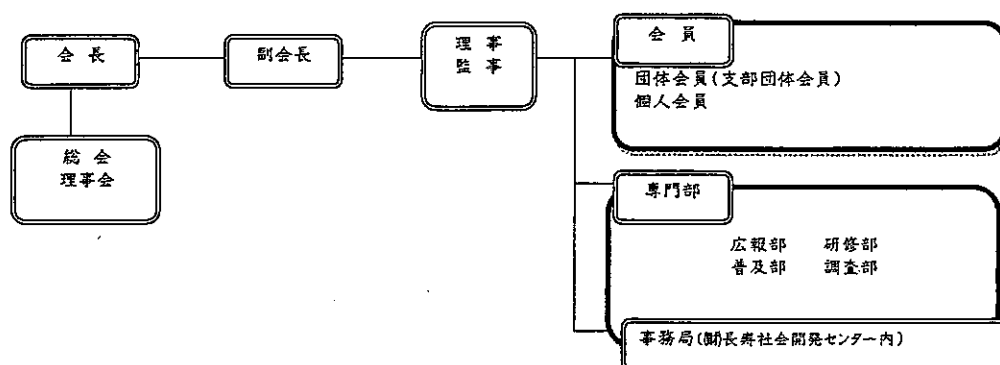
- ・ 日本ホームヘルパー協会は、都道府県・指定都市のホームヘルパー組織等で、本会加入者と相互の連絡調整を行い、ホームヘルパーの資質向上を図るとともに、相互の親睦を深め、もって高齢者、身体障害者、心身障害者等の福祉の向上に寄与することを目的として、昭和47年12月8日に設立した任意団体である。（「日本家庭奉仕員協会」として結成。23県・市が加入）
- ・ 昭和54年には41県・市、7,666名の会員を擁し、平成3年4月1日に「日本ホームヘルパー協会」と名称変更し現在に至っている。
- ・ 本協会の会員は、「訪問介護に従事する者」等を対象としており、「ホームヘルパー研修修了者」のみを対象としているわけではない。

## 2. 事業内容

- ・機関誌『ホームヘルパー』の発行
- ・中央研修会、各ブロック研修会、各部会活動
- ・情報提供等
- ・その他

ホームヘルパー自ら資質向上と相互連携を深めることや、行政や関係団体等の連絡調整を行っている。

## 3. 組織



#### 4. 支部について

- 本協会では、15の支部を設けており、支部独自での研修会等を通じ、資質の向上、交流等を図っている。

表-1 支部の設立状況（平成19年10月1日現在）

|                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| ・函館市ホームヘルパー連絡協議会  | ・栃木県ホームヘルパー協議会    |
| ・埼玉県ホームヘルパー協会     | ・千葉県ホームヘルパー協議会    |
| ・日本ホームヘルパー協会東京都支部 | ・新潟県ホームヘルパー協議会    |
| ・山梨県ホームヘルパー協会     | ・三重県ホームヘルパー協会     |
| ・兵庫県ホームケア協会       | ・和歌山県ホームヘルパー協会    |
| ・日本ホームヘルパー協会岡山県支部 | ・日本ホームヘルパー協会香川県支部 |
| ・鹿児島県ホームヘルパー協会    | ・日本ホームヘルパー協会北九州支部 |
| ・福岡市ホームヘルパー協議会    |                   |

#### 5. 会員数

- 本協会の会員数は 3,515名（平成19年10月1日現在）
- 会員登録は、個人として登録するもの（個人会員）、支部に登録するもの（支部所属会員）の2種類がある。
- 個人会員、支部所属会員の状況については、表-2のとおりとなっており、約8割が支部に加入している。
- 会員数については、毎年、減少傾向にあり、推移については、表-3のとおりとなっている。

表-2 個人会員、支部所属会員の状況

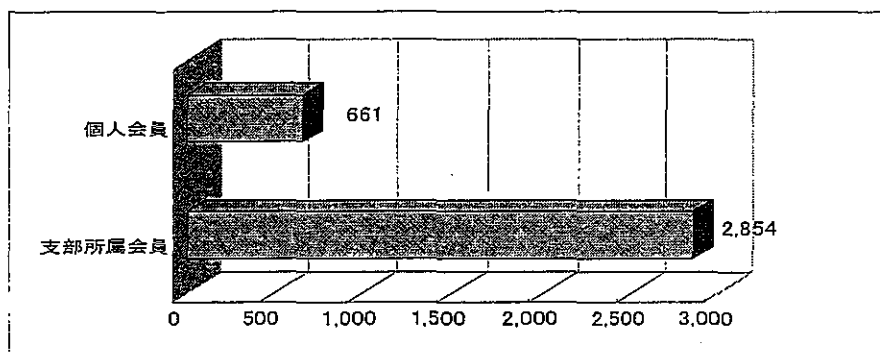
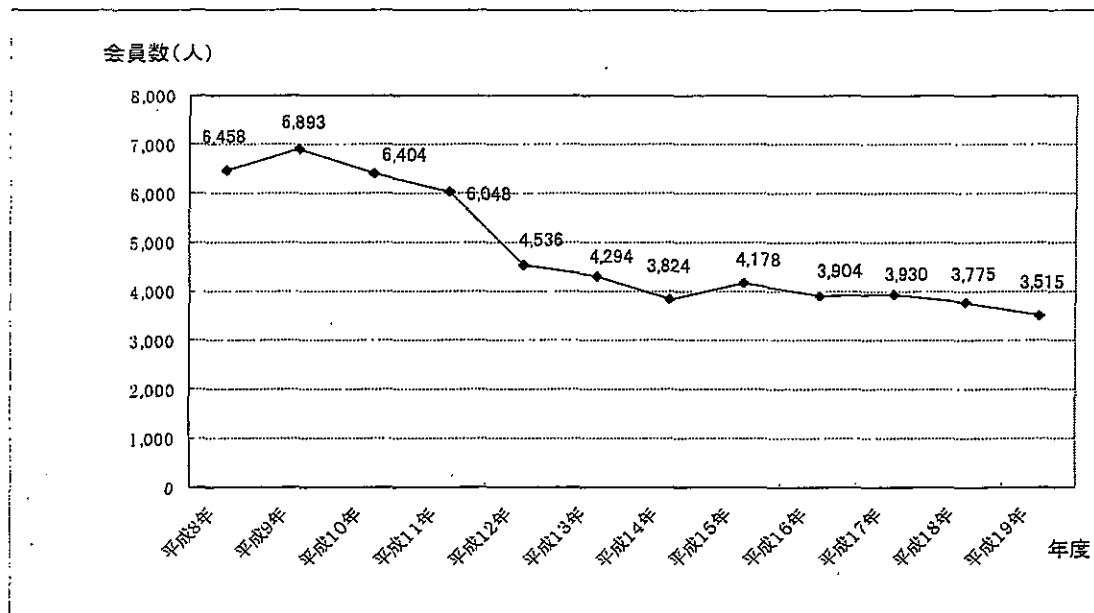


表-3 会員数の推移(平成8～19年度)



## Ⅱ 介護労働者の属性について

※ 今回のヒアリングにあたり、説明事項は以下の調査を基本としている。

### ① 各支部への聞き取り調査

(15支部、支部所属会員数2,854人からの回答)

### ② 当協会実施の研修におけるアンケート調査 (145人からの回答)

昨年度より、研修機会の少ない訪問介護員(非常勤パート・登録)を対象に「出前講座」研修を実施。

目的：訪問介護員の資質向上と現状の把握

今年度実施箇所：北海道・宮城県・島根県・大阪府・宮崎県の5箇所

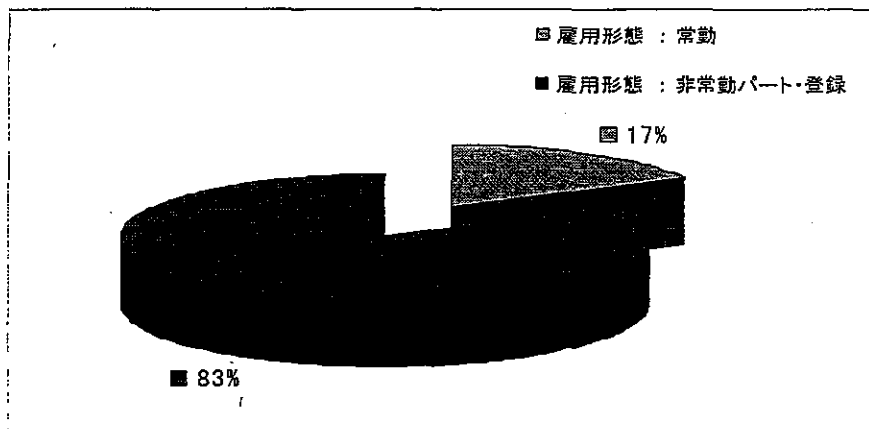
### ③ 東京都支部調査(514人からの回答)

a. 今ヘルパー職に希望が持てますか？ b. どうあったらいいと思いますか？

## 1. 就業形態別

- 常勤比率は17%（サービス提供責任者は含まない。）
- 常勤訪問介護員は、不安定雇用である訪問介護員（非常勤パート・登録）の業務を代行せねばならない。常勤訪問介護員も辞めたいと悩み、実際に辞めてしまうケースも多い。

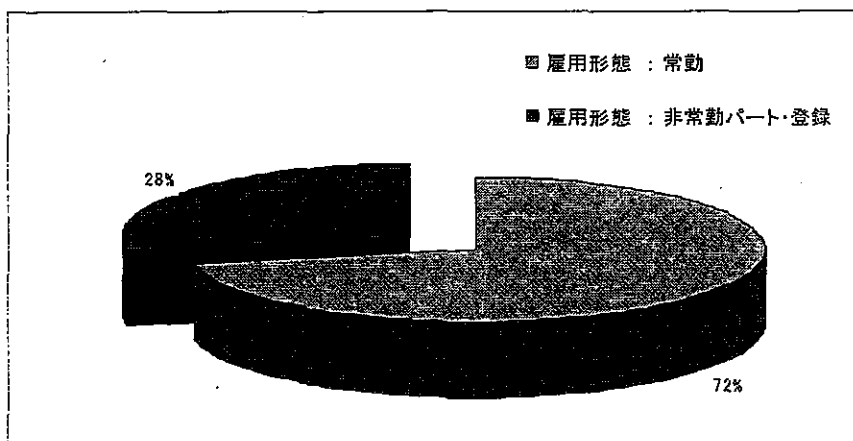
表-4 訪問介護員の就業状況 ① (N=145)



②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

- 比較的労働環境が恵まれている会員の状況については、次のとおりとなっている。

表-5 訪問介護員の就業状況 ② (N=167)

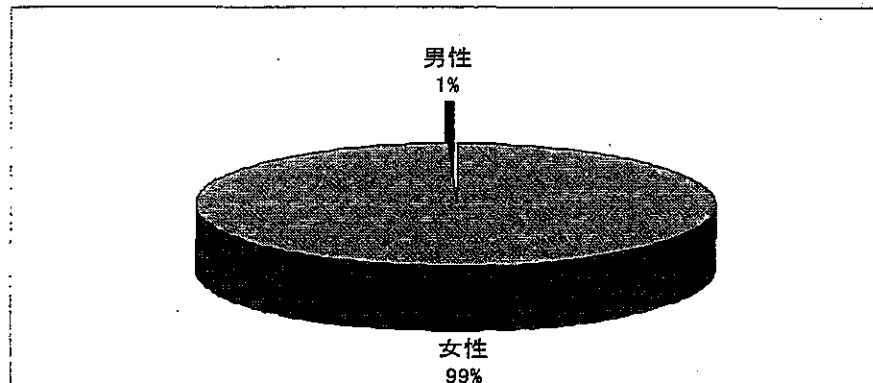


①「各支部への聞き取り調査」による。支部で把握されている分のみ計上。

## 2. 男女別

- 非常勤パート・登録で訪問介護業務に従事しているものの、ほぼ全てが女性で占められており、男性の占める割合は、1%に過ぎない。

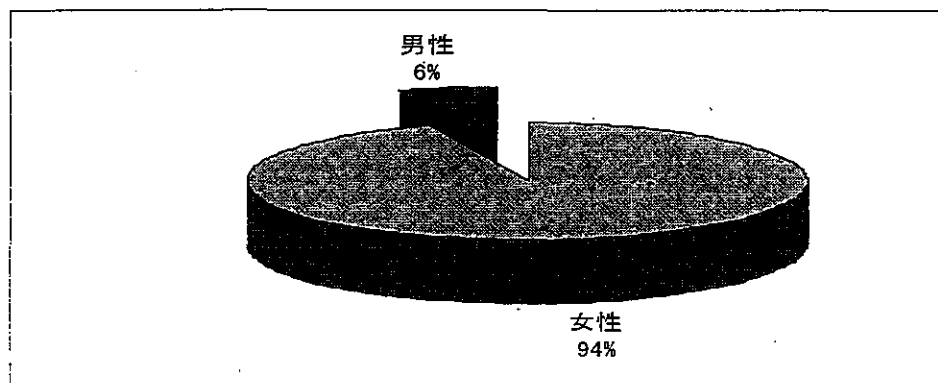
表-6 訪問介護員の男女比 ① (N=145)



②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

- 会員の状況においても、次のとおりとなっており、男性の比率が6%を占めるのみであり、圧倒的に低い。

表-7 訪問介護員の男女比 ② (N=2,345)

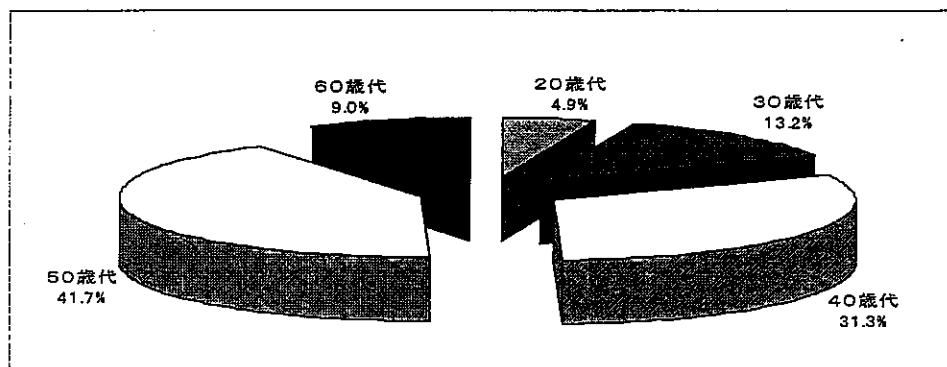


①「各支部への聞き取り調査」による。支部で把握されている分のみ計上。

### 3. 年齢構成

- 年齢は40～50歳代が70%以上を占める。
- 養成校の修了者は病院や施設、一般企業へ就職するものが多く、訪問介護へは稀にしか就職しない現状がある。
- 養成校の学生に訪問介護を避ける理由を尋ねると、「生活援助が難しい」、「一人で利用者宅を訪問し仕事をするのは不安である」、「身分が不安定である」と回答している。

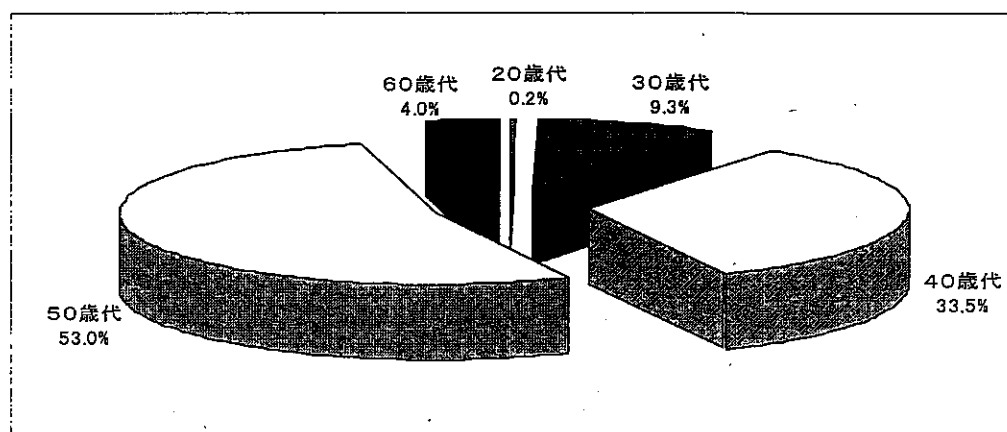
表-8 訪問介護員の年齢構成 ① (N=145)



②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

- 会員の状況においては、40～50歳代の占める割合が、85%以上を占める。

表-9 訪問介護員の年齢構成 ② (N=1,360)

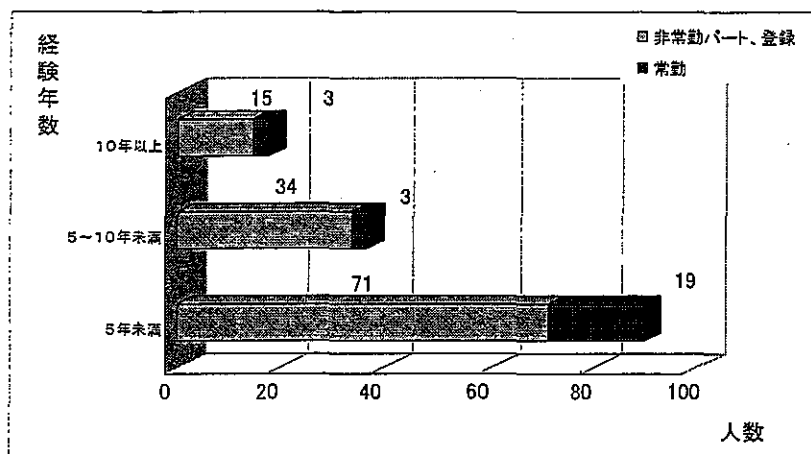


①「各支部への聞き取り調査」による。支部で把握されている分のみ計上。

#### 4. 勤続(経験)年数

- 非常勤パート・登録で訪問介護事業に従事するものの約半数が、経験年数5年未満であり、経験年数の浅い訪問介護員に頼らざるを得ない状況となっている。

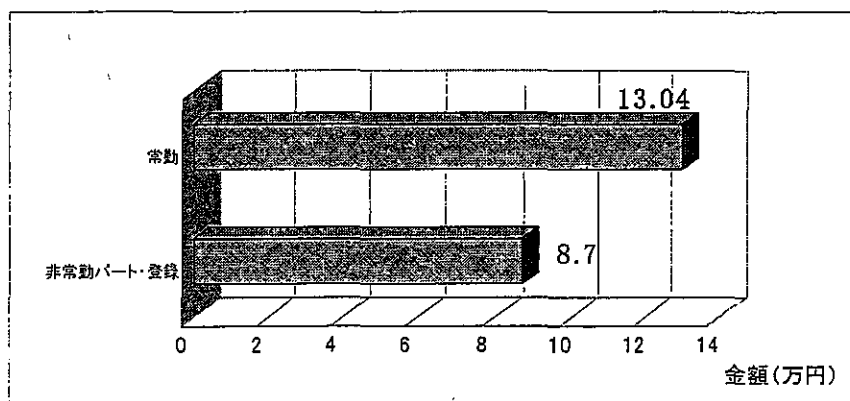
表-10 訪問介護員の経験年数 ① (N=145)



②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

#### 5. 賃金水準

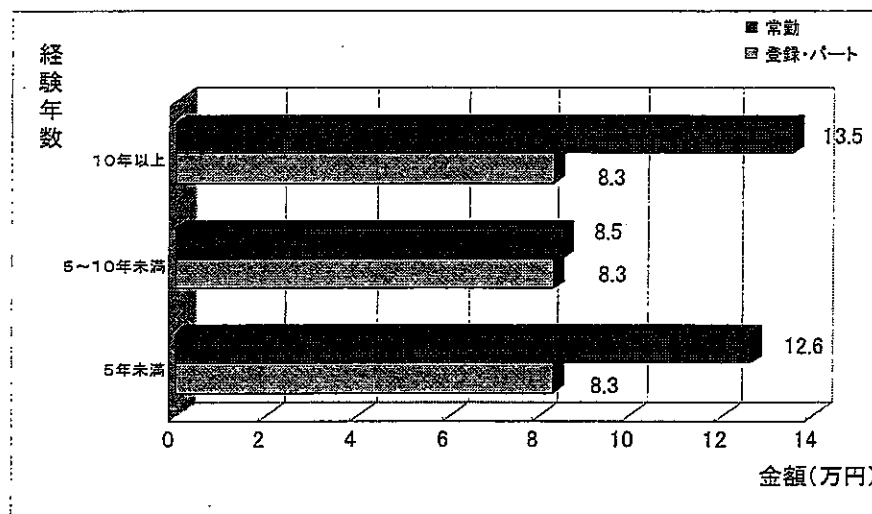
表-11 常勤・非常勤別平均手取給与額 (N=189 常勤25、非常勤パート・登録164)



①「各支部への聞き取り調査」+②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

- 非常勤パート・登録で訪問介護業務に従事しているものは、経験年数を経ても、給与の上昇がほとんどない。

表-12 常勤・非常勤別平均手取給与額(経験年数別) ① (N=137)



②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

## 6. 訪問介護従事者の健康問題

### ① 健康問題

- 一般的に介護労働者は、腰痛を患うケースが多いと言われているが、自転車での移動を伴う訪問介護員においては、ひざ、関節痛も見られる。

表-13 支部における訪問介護員の健康問題、労災の適用状況

| 支部(会員数)      | 介護労働者の健康問題                                    | 労災の適用状況                                       |
|--------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 函館支部(52名)    | ぎっくり腰、腰痛を患っている人が3分の2程度。                       | 平成12年以降、交通事故による適用が1件、腰痛による適用が1件               |
| 千葉支部(1,230名) | 平成15～19年の4年間で腰痛を患ったのは18名、ひざ、関節痛(自転車で移動のため)は5名 | 平成15年以降、交通事故による適用が1件(腰痛、ひざ、関節痛による適用もあるが、実数不明) |
| 岡山支部(54名)    | 腰痛、ひざ痛の心配のある職員(2割)、喘息等持病のある職員(2割)             | 平成12年以降、交通事故による適用が5件                          |

①「各支部への聞き取り調査」による。

### ② 社会保険、労災の加入状況

- 常勤職員であれば、社会保険、労災保険等へ加入していると考えられるが、非常勤パート・登録である訪問介護員の加入については、事業所の経営状態等によることが多く、扶養控除の対象にならない訪問介護員のみを対象としているケースもある。

①「各支部への聞き取り調査」による。

## 7. サービス提供責任者について

【サービス提供責任者の業務は激務でありながら介護報酬が設定されていない】

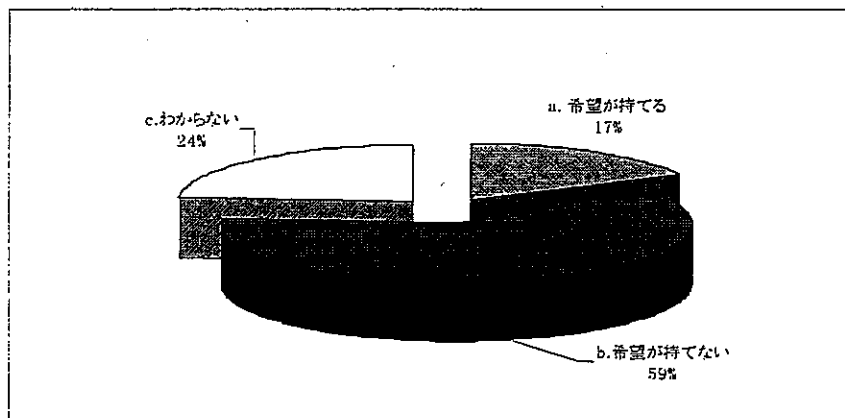
長寿社会開発センター2003年度調査より

- (財)長寿社会開発センターでは、平成15年より訪問介護の実態調査を行なっている。2003年度は橋本泰子委員長の下で、「訪問介護におけるサービス提供者のあり方に関する実態調査」を行った。
- 特筆すべきは、サービス提供責任者が作成する訪問介護計画の数である。1人のサービス提供責任者が作成する訪問介護計画書は平均46人分となっている。これは1人のサービス提供責任者が46人の利用者を抱えているのと同じことを意味する。次年度の調査においては、平均37人分を作成しているという結果が出た。この数は居宅介護支援専門員の受け持ち利用者数(35人)を超えている。更に、サービス提供責任者には訪問介護員の指導などを含め8項目の仕事が科せられているが、介護報酬は支払われていない。
- 介護報酬の設定がないことは事業所運営を困難にし、サービス提供責任者は本来の業務に加え、利用者宅で現にサービスを行なうことで報酬を得ている状況となっている。同調査では、回答したサービス提供責任者の471人中88%の415人が訪問介護サービスを行っていると答えている。
- サービス提供責任者が本来の責務を果たせる環境の整備を行うことが必要である。それにより、事業所の訪問介護員の介護の質の向上、利用者の心身状況の活性化を図れる訪問介護計画の作成を実現することができる。

## 8. 訪問介護員の今後の見通しについて

【訪問介護員の6割が仕事に希望が持てないと答えている。】

表-14 今後の見通しについて(N=514)



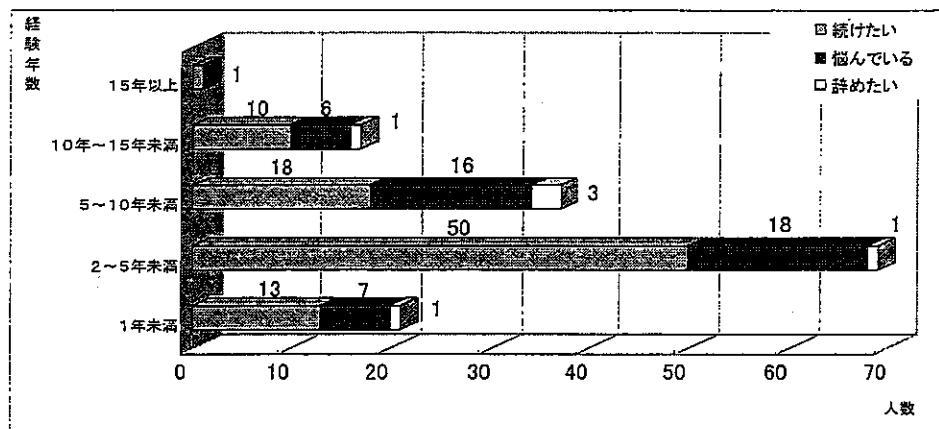
③「東京都支部調査」による。  
詳細については、【別添資料1】を参照。

## 9. 訪問介護員を続けますか？

【訪問介護員の4割弱が訪問介護員を続けるかどうか悩んでいる。】

- 続けたい 92名(内常勤19名)
- 辞めたい 6名
- 続けるかどうか悩んでいる47名(内常勤6名)

表-15 訪問介護員を続けますか(N=145)



②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

【訪問介護員が仕事を続けるかどうか悩んでいる理由】

- ① 業務の割には報酬が少ない。
- ② 報酬が不安定
- ③ 社会保険等がない
- ④ 仕事が難しい
- ⑤ 移動時間がかかりすぎる
- ⑥ 健康を害した、腰痛等
- ⑦ 体力がなくなった

②「当協会実施の研修におけるアンケート調査」による。

### Ⅲ ヒアリング事項について

#### 2. 介護サービス事業の効率的な事業運営について

【介護サービス事業における事業運営モデルについて】

- ④ 効率的な事業運営を目指しながら、介護サービスの質の向上を図るには、サービス提供を担う介護労働者に適切な処遇を行うことが必要。その観点から、事業費に対する人件費の割合について、どの程度の水準を確保するような事業運営を目指すべきか。事業費に占める人件費の割合の開示は、人材確保にプラスに作用するか。
- 事業費に占める人件費の割合は開示したほうが良いと考える。
  - 働く人にお金をかけている事業所には、人も利用者も集まりやすくなると考えられる。
- ⑤ 移動時間、待機時間、書類・報告作成、研修時間、ミーティング時間といった直接サービスを提供している時間以外の時間帯の賃金の支払い状況はどうか。当該賃金の支払い状況の開示について、どう考えるか。
- 日本ホームヘルパー協会南部ブロック研修会で10月に行なったアンケートでは、常勤訪問介護員の多くは給与のなかに含まれていると回答しているが、非常勤パート・登録の訪問介護員は、支給されていないという回答が多い。
  - 当該賃金の開示も上記理由と同じで、開示してよいと考える。

#### (2) 介護報酬について

- ② 3年に1回、事業所の経営実態を踏まえた上で、事後に調整する現行の介護報酬の改定方式をどう考えるか。
- 事前に予測できるのであれば、それがよいと考える。事後で調整するといっても、たとえば、今年度は前倒しに行なわれなければ、訪問介護事業は危機的状態であるため、廃業する事業所が出てきている。そこで働く訪問介護員は不安を抱えている。

### 3. 介護労働者の定着を図るための措置等について

#### (1) 対象について

① 介護労働者の定着を図るための措置等を講じる主たるターゲットはどこにすべきか。

- 訪問介護の質の向上のためには、正規職員の比率を上げていくことが必要だと考える。
- そのため、まず正規職員の割合を4割にできる報酬設定をお願いしたい。
- また、年齢構成をバランスよく配置できることで、将来にわたり安定して質を確保できると考える。
- 訪問介護に関しては、まず、3割程度の男性介護職が必要だと考えられる。同性介護の時代を迎えるので、男性比率を向上させる必要がある。

#### (2) 人材確保・人材不足の状況について

① 人材の募集に対する応募状況はどうか、募集条件として提示する給与水準はどの程度か。

- 求人をして、最近では応募者がいないと会員は嘆いている。応募があっても、質を問うような採用ができない実態である。給与水準は常勤雇用で15～16万円といったところである。

③ 職員の経験年数に配慮しない現行の介護報酬体系では、常に若い職員による事業運営の方が利益率が上がる「逆インセンティブ」が働くとの指摘があるが、実態はどうか。

- 訪問介護員には若い人材が少ないので、実態は不明である。
- ただし、サービス提供責任者は新卒の介護福祉士の採用が多く見受けられ、現場経験が浅い人材であるため、当人も回りも苦勞することになっている。

#### (3) キャリアアップ

① 介護労働者のキャリアアップの仕組みを構築するには、どのような措置を講じる必要があるか。

- 例示されている「施設長等の任用要件を指定基準に位置付けること」、「キャリアパスの構築」、「報酬の算定要件に一定の職種の確保を位置付けこと」について賛同する。
- 但し、配置基準に位置づけられるだけの事業所への収益や訪問介護員の労働条件(給与・休暇・研修の位置づけ等)の整備が必要であると考えます。

#### (4) 離職の状況

- 離職を防ぐのは、魅力ある職場作りやディーセントワークへの方向付けが必要と考える。別添の東京都支部のアンケート結果を参照のこと。離職の状況については不明。

4. 介護サービスのあり方について

① 軽度者へのサービス、特に生活援助サービス提供の実態はどうか。今後のサービス提供の在り方をどう考えるか。

- 軽度者への介護保険からのサービス提供は不可欠だと考える。当協会では、軽いうちから支援に入ると要介護状態を先延ばしにでき、いわゆる「介護予防」になると、長い間主張している。
- 同居家族がいる利用者への生活援助の提供も、必要なところへはするべきである。介護保険は、本来、介護の社会化を目指し、家族の介護疲れを予防する目的もあった。介護疲れが発生もしくは発生しそうなところへは利用を認めるべきだと考える。介護虐待や介護放棄を防ぐためにも必要である。

② いわゆる「混合介護」の実態はどうか。「混合介護」の利用を拡大していくことをどう考えるか。

- 混合介護の前提は、基本となる介護保険サービスのメニューが整い、質が担保されていることが必要である。その上で個別サービス(映画鑑賞や旅行など)が保険外サービスとして確保されれば、国が提唱している尊厳ある介護につながると考える。

事務とりまとめ 平成 19 年 10 月 25 日

日本ホームヘルパー協会東京都支部

## 1. 目的

日本ホームヘルパー協会平成 19 年度北部ブロック研修会のシンポジウムのテーマを「今ヘルパー職に希望が持てますか?」「どうあったらいいと思いますか?」としました。冷え込んでいるヘルパー現場に元気を取り戻したいという願いから定めたものです。因会長をコーディネーターとし、ブロックの各県会長をシンポジストとする企画です。そのため、緊急に「ヘルパーの声」アンケートを実施しました。

## 2. 方法

A5 サイズの小さいアンケート用紙に、①今ヘルパー職に希望が持てますか?その理由 ②どうあったらいいと思いますか?を直接記入してもらう方法としました。函館市、栃木県、埼玉県、千葉県、東京都の各会長に配布、回収を依頼しました。なお、その他に日本ホームヘルパー協会の出前講座札幌会場を始めとする研修や集会等で趣旨をご理解していただき、その場で回収いたしました。期間は平成 19 年 9 月と限定しました。

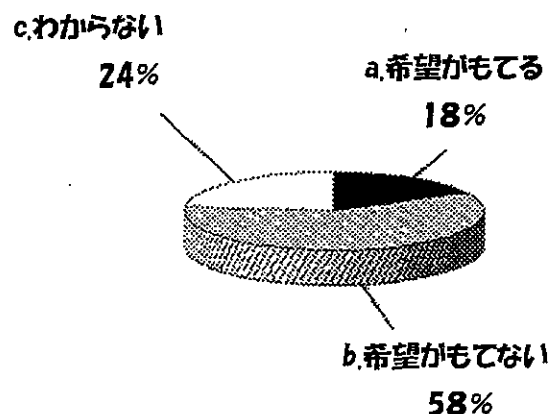
## 3. 結果

回収総数 514

### 今ヘルパー職に希望がもてますか?

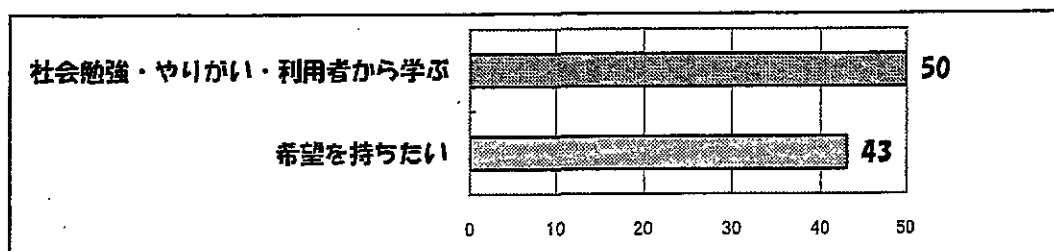
- a. 希望がもてる-----90 人  
b. 希望がもてない-----303 人  
c. わからない-----121 人

計 514 人

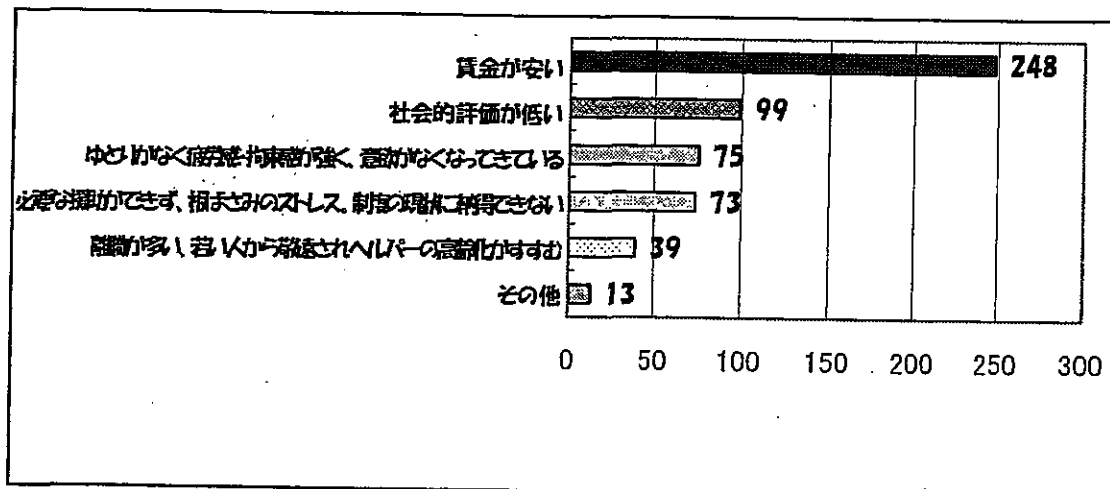


a. b. c. を選択した理由については、各々いくつも挙げられていました。そのため、各意見を分析する方法を採用し、分類をいたしました。

a. **希望がもてる理由**

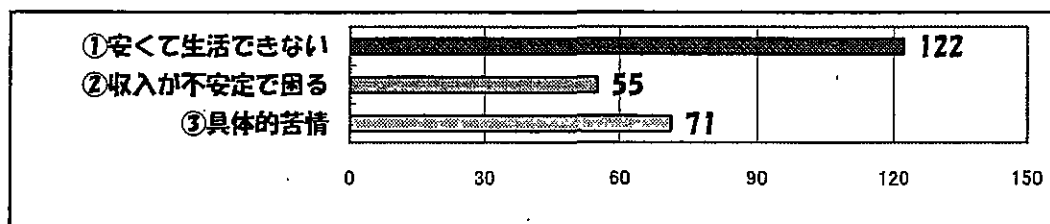


b. **希望がもてない理由**

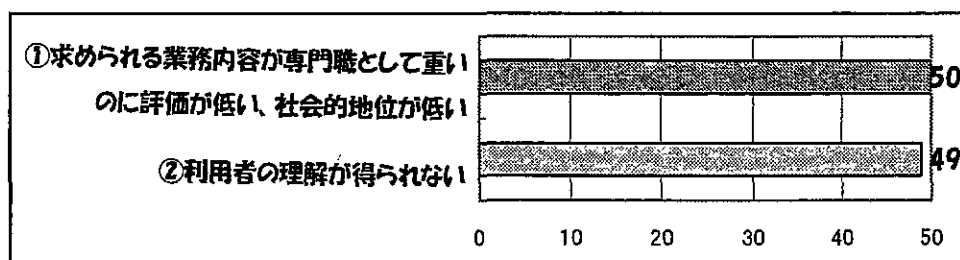


「賃金が安い」と「社会的評価が低い」の内訳を以下に示します。

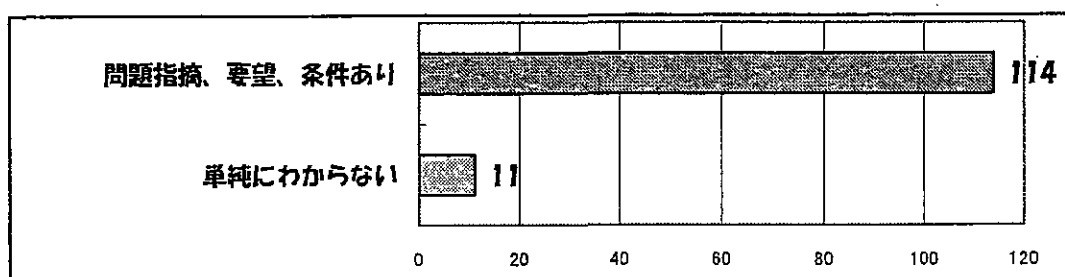
**賃金が安い(内訳)**



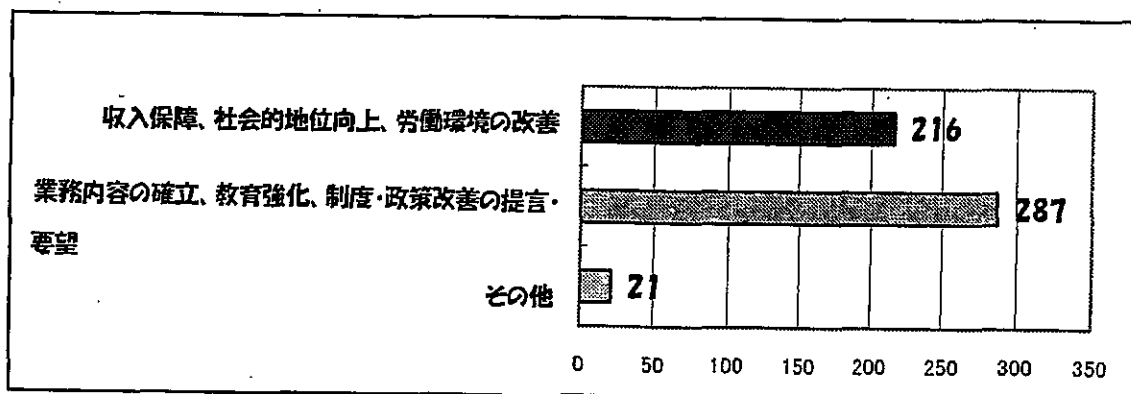
**社会的評価が低い(内訳)**



c. **わからない**



## どうしたらいいと思いますか？



### 4. 結果の特徴

①「希望が持てない」という声が全体で6割近くを占め、「希望がもてる」という声をはるかに上回っている。

この傾向は地域により多少の違いがあるが、千葉県を除き類似している。とくに東京では、全体より10ポイント上回っているのが目立つ。各地区の母数が違うが、ここに割合を示す。小数点は四捨五入してある。

|   | 北海道 | 栃木県 | 埼玉県 | 千葉県 | 東京都 | 全体  |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a | 24% | 8%  | 17% | 34% | 11% | 18% |
| b | 55% | 67% | 58% | 28% | 68% | 58% |
| c | 21% | 25% | 25% | 37% | 21% | 24% |

②「希望がもてる」という声もその理由で分類すると、「希望を持ちたい」や条件つきが半数近くを占めている。その条件は「希望がもてない」の理由と類似している。

③「わからない」の声も、単純に「わからない」が1割弱で多くが問題指摘や条件を挙げている。その内容も上記と同じである。

④「どうしたらいいと思いますか？」の声には大きく2つに分けられ、業務内容の確立、研修要望、制度・政策改善の要望や提言の声の方が14ポイント上まわっている。

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 収入保証・社会的地位の向上<br>労働環境の改善      | 41% |
| 業務内容の確立、教育強化<br>制度・政策改善の提言・要望 | 55% |

## 5. 課題と対応策

今ヘルパー職に従事している声として「希望が持てない」が6割近く占めていることは深刻であり、社会的な対応策が求められている。課題は大きく2つに分けられる。

### 課題(1) ヘルパー職は生活を支える職業になっていない

総収入が低い上に、月々、不安定であることが要因であり、その結果、訓練された職業人としての成熟したヘルパー職を育成する職場環境が成立しない。通過点職場、一時的職場、副次的職場におちいり、人材育成の大きな壁となっている。

#### [対応策]

- ・職業教育として研修、日々の検討、工夫、発表等をくみこむシステムを作り上げる必要がある。
- ・その実現をどのようにするか検討し、実施に移さなければ、質の高い人材育成はできない。
- ・介護報酬の見直しもその視点で検討していただきたい。

### 課題(2) サービス内容に納得のいかないサービスが多発し、精神的に疲労、意欲の低下の要因になっている。

介護保険の理念に基づいたサービスが未だ定着せず、「不要なのにやらされている」、「必要なのにやってはいけない」と両極端の納得のいかない状況に直面し、利用者の苦情に直接さらされている。

#### [対応策]

- ・「必要なのにやってはいけない」と言われているが何故できないのか、ヘルパー自身わからないとの声があり、きちんと整理することが求められている。
- ・＜通院介助、外出介助、同居家族の生活支援＞については、特に解明する必要がある。
- ・現場の実感として、行政指導が不適切な使い方には発揮されず、必要な援助の切り捨てに働いていると受けとめている。この点の整理がきちんとされないと介護保険制度への不信感が強まり、ますます「やる気がなくなる」という結果を招くことが心配される。